



# LE GUIDE



## Neo assunti

(Dipendenti a cui si applica il CCNL delle Aziende del Credito  
e normativa di 2° livello Gruppo Intesa Sanpaolo)

Giugno 2025

# INDICE

<b>I.</b>	<b>RETRIBUZIONE .....</b>	<b>pag. 3</b>
	Inquadramento.....	pag. 3
	Busta paga .....	pag. 3
	Arrotonda solidale.....	pag. 3
	Scatti di anzianità .....	pag. 3
	Orario di lavoro .....	pag. 4
	Buoni pasto.....	pag. 4
	Trattamento di fine rapporto (TFR) .....	pag. 4
<b>II.</b>	<b>FERIE, PERMESSI E MALATTIA.....</b>	<b>pag. 6</b>
	Ferie .....	pag. 6
	Ex festività .....	pag. 6
	Banca delle ore .....	pag. 6
	Festività civili coincidenti con la domenica.....	pag. 7
	Sospensione volontaria.....	pag. 7
	Permessi retribuiti.....	pag. 7
	Permessi non retribuiti.....	pag. 8
	Malattia e infortunio.....	pag. 9
<b>III.</b>	<b>PART-TIME .....</b>	<b>pag. 10</b>
	Ferie, ex festività e permessi.....	pag. 10
<b>IV.</b>	<b>LAVORO FLESSIBILE .....</b>	<b>pag. 12</b>
<b>V.</b>	<b>WELFARE AZIENDALE .....</b>	<b>pag. 13</b>
	Condizioni economiche agevolate dipendenti .....	pag. 13
	Polizza infortuni professionale e extraprofessionale .....	pag. 13
	Pacchetto giovani .....	pag. 14
	Fondo pensione a contribuzione definita del Gruppo ISP .....	pag. 14
	Fondo Sanitario Integrativo unico di Gruppo .....	pag. 15
	Polizza Long Term Care (LTC) .....	pag. 15
	Associazione lavoratori Intesa Sanpaolo (ALI) .....	pag. 16
	Società di Mutuo Soccorso .....	pag. 16
	Fondazione Prosolidar .....	pag. 17
	Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico .....	pag. 17
<b>VI.</b>	<b>DOVERI .....</b>	<b>pag. 18</b>

# I. RETRIBUZIONE

## INQUADRAMENTO

Il collega neo assunto è inquadrato nella 3° area professionale 1° livello, salvo diversa pattuizione con l'Azienda.

Lo stipendio base previsto per 1° livello 3° area professionale è: 2.715,28 € lordi (2.742,34 € lordi dal 1° aprile 2026).

Sono previsti scatti di anzianità di 41,55 € ogni tre anni. Il primo scatto di anzianità è riconosciuto 4 anni dopo l'assunzione.

È previsto il riconoscimento di 4,30€ lordi giornalieri, come indennità di turno, se il proprio turno di lavoro termina oltre le 19.30 o inizia prima delle ore 7.00.

## BUSTA PAGA



La retribuzione è corrisposta il 27 di tutti i mesi, se il 27 coincide con un sabato o una domenica la retribuzione sarà corrisposta il primo giorno feriale antecedente.

Il cedolino è disponibile nell'intranet il giorno lavorativo antecedente il pagamento della retribuzione.

## ARROTONDA SOLIDALE

Lo stipendio mensile netto è arrotondato per difetto all'euro inferiore. Tale somma è destinata a finanziare progetti di inclusione lavorativa per persone con disabilità o con diagnosi di autismo o sindrome autistica, anche tramite la Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico e la Società di Mutuo Soccorso.

È possibile revocare l'adesione tramite l'apposita procedura aziendale.

## SCATTI DI ANZIANITÀ

Gli scatti di anzianità maturano ogni 3 anni.

Il primo scatto in tutti i casi di assunzione e in caso di passaggio al livello QD3 o QD4 retributivo matura ogni 4 anni.

Livello	Importo
QD3 e QD4	95,31 euro
QD1 e QD2	41,55 euro
3^ Area Professionale	41,55 euro
Area unificata	29,07 euro

## ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro standard è di 37 ore settimanali ed è articolato:  
dal lunedì al giovedì dalle ore 08.25 alle ore 16.55 e il venerdì dalle ore 08.25 alle ore 16.25 (per effetto della riduzione di orario prevista dall'ultimo CCNL firmato a novembre 2023), con pausa pranzo dalle ore 13.40 alle ore 14.40.



Nelle giornate semifestive (sabato antecedente Pasqua - 14 agosto – 24 dicembre - 31 dicembre e Santo Patrono) l'orario di lavoro contrattualmente previsto è di massimo 5 ore. Sono previsti orari diversi per specifiche funzioni o aree di *business*.

Per le aree professionali è prevista l'elasticità di orario in ingresso fino ad un massimo di mezz'ora con recupero nello stesso mese solare.

È prevista per alcune strutture della Banca dei Territori la possibilità di articolare l'orario settimanale anche su 4 giorni per 9 ore, sempre con pausa pranzo di un'ora e solo su esplicita richiesta del lavoratore.

È data possibilità al dipendente di chiedere la contrazione della pausa pranzo con riduzione fino a mezz'ora.

L'orario della Filiale Digitale si articola su turni per un totale di 36 ore settimanali.

## BUONI PASTO



È prevista la corresponsione di un buono pasto per ogni giornata di effettivo lavoro.

Il buono pasto per una giornata di lavoro è di 7 euro, mentre in caso di prestazione di lavoro flessibile da casa o in formazione flessibile l'importo è di 4,50 euro.

## TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

I colleghi neo assunti devono decidere dove accantonare il proprio TFR: se destinarlo al fondo di previdenza complementare del Gruppo (Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo) o lasciarlo in Azienda.

La destinazione del TFR al fondo pensione può essere anche parziale, con le seguenti percentuali:

- 100%;
- 75%
- 50%
- 25%
- 0%

Con facoltà di revisione periodica.

La scelta deve essere comunicata all’Azienda, tramite il portale #People, entro 6 mesi dall’assunzione.

In caso di mancata scelta, in base al principio di silenzio/assenso, il TFR maturando sarà destinato integralmente nel comparto garantito al Fondo di Previdenza Complementare del Gruppo ISP.

## II. FERIE, PERMESSI E MALATTIA

### FERIE



Le giornate di ferie previste dal CCNL su base annua sono:

- 20 giorni lavorativi;
- 22 giorni lavorativi, dopo 5 anni dall'assunzione;
- 25 giorni lavorativi, dopo 10 anni dall'assunzione.

Con la contrattazione aziendale, invece, è stato possibile far sì che 3 di questi giorni possano essere frazionati ad ore (FAO), con un minimo 15 minuti. Le ferie e le ex festività devono essere fruite entro l'anno di competenza.

### EX FESTIVITÀ

Le ex festività sono le c.d. "festività sopprese" e sono 5 giorni all'anno. Se i giorni di ex festività coincidono con un giorno in cui non è previsto il riconoscimento dell'intero trattamento economico, si perde il diritto alla loro fruizione. Sono, ad esempio, le giornate di aspettativa o congedi parentali non retribuiti, sospensione volontaria o turno di riposo nel caso di orario 4x9.

Le ex festività sono:

- 19 marzo (San Giuseppe)
- Ascensione (39° giorno dopo Pasqua)
- Corpus Domini (60° giorno dopo Pasqua)
- 29 Giugno (SS. Pietro e Paolo – festivo per la piazza di Roma)
- 4 novembre Feste delle Forze Armate.

Per i colleghi delle aree professionali, che lavorano 36 ore settimanali, e per i quadri direttivi è prevista la decurtazione di un giorno di ex festività come contribuzione al F.O.C. (Fondo di sostegno all'occupazione).

Le ex festività devono essere fruite prima delle ferie o delle ferie ad ore, come previsto da specifico accordo.

### BANCA DELLE ORE

Per i colleghi delle aree professionali, con orario di lavoro a tempo pieno, in virtù delle previsioni del CCNL del Credito, è previsto il riconoscimento di 23 ore annue.

Per i colleghi delle aree professionali è prevista la decurtazione di 7,5 ore come contributo del F.O.C. (Fondo di sostegno all'occupazione).

## FESTIVITÀ CIVILI COINCIDENTI CON LA DOMENICA

Le festività civili sono:

- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno.

Nel caso in cui tali festività coincidano con la domenica (e non con il sabato, perché considerato non lavorativo) ai colleghi è data la possibilità di scelta tra un giorno di permesso aggiuntivo o il compenso aggiuntivo.

## SOSPENSIONE VOLONTARIA

Il contratto collettivo di II livello prevede la possibilità di fruire di 20 giorni di sospensione volontaria. È possibile fruirne solo a giornata intera, sono aggiuntive rispetto alle ferie e sono indennizzate al 35% dello stipendio, con incremento della relativa contribuzione previdenziale.



## PERMESSI RETRIBUITI

- **Permesso contrattualmente retribuito:** ai dipendenti delle aree professionali spetta, nel corso dell'anno solare, una riduzione di orario di 7 ore e 30 minuti, frazionabile in minimo 15 minuti;
- **Congedo matrimoniale:** in occasione di matrimonio/unione civile trascritto nei registri dello stato civile, il dipendente ha diritto ad un congedo retribuito di 15 giorni di calendario consecutivi;
- **Congedo straordinario nozze:** in occasione di matrimonio riconosciuto in Italia o all'estero, con rito civile, cattolico o acattolico, senza trascrizione nei registri dello stato civile, il dipendente ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario consecutivi;
- **Permesso per trasloco:** 1 giorno per trasloco se la distanza dal precedente luogo di residenza è superiore a 100 Km e inferiore a 300 Km, 2 giorni se la distanza è superiore a 300Km;
- **Permesso per inserimento asilo nido/scuola materna:** 1 giorno di permesso retribuito per ciascun figlio e per ciascun ciclo pre-scolastico, da fruirsi anche ad ore;
- **Permesso per disturbi DSA:** 5 giorni per singolo anno solare per assistenza nelle attività scolastiche a casa dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione a cui sia stato diagnosticato un disturbo specifico dell'apprendimento;
- **Permesso per Pronto soccorso:** 1 giorno di permesso retribuito, frazionabile ad ore, per l'accompagnamento al Pronto Soccorso di un familiare;

- **Permesso per grave infermità:** 3 giorni lavorativi da fruire entro 7 giorni di calendario dell'insorgenza della grave infermità di un familiare;
- **Permesso per lutto:** 3 giorni in caso di lutto di familiare, richiedibile entro 7 giorni dall'evento;
- **Permesso per visita medica:** al personale che abbia esaurito le ferie dell'anno in corso e degli anni precedenti, i permessi ex festività e banca delle ore, sono concessi permessi retribuiti orari per visite mediche specialistiche non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro, con idonea certificazione;
- **Permesso per donazione sangue:** permesso retribuito per l'intera giornata in cui effettua la donazione;
- **Permesso per donazione di midollo osseo:** permesso retribuito per l'intera giornata in cui effettua la donazione;
- **Congedo per le donne vittime di violenza di genere:** alle colleghi inserite in un percorso di protezione relativo alla violenza di genere è riconosciuto un periodo retribuito di 4 mesi nell'arco di 3 anni dall'inizio del percorso di protezione;
- **Permessi per la Croce Rossa Italiana;**
- **Permessi per protezione civile;**
- **Permessi per soccorso alpino e speleologico;**
- **Permessi per i Consiglieri di Parità;**
- **Permessi per giudice popolare;**
- **Permesso per festività religiose;**
- **Permesso per lavoratori studenti.**

Per maggior informazioni e modalità di utilizzo è possibile chiedere al proprio sindacalista di zona o consultare la normativa aziendale disponibile su People>Normativa HR>Schede normative.

### PERMESSI NON RETRIBUITI

- **Permesso a sostegno della genitorialità:** 5 giorni di permesso NON retribuito per assistenza ai figli minorenni, al dipendente separato o divorziato a cui siano affidati i figli in via esclusiva, o in stato di vedovanza o appartenente a famiglie monogenitoriali;
- **Aspettativa per motivi personali:** il dipendente, che abbia superato il periodo di prova, può richiedere un periodo di aspettativa non retribuita non superiore all'anno;
- **Congedo per gravi motivi:** il dipendente può richiedere per l'intero arco della vita lavorativa un congedo NON retribuito per un massimo di 2 anni in caso di gravi motivi;

- **Permesso per motivi personali o familiari:** 5 giorni di permesso NON retribuito, per ogni anno solare, per motivi di carattere personale o familiare;
- **Permesso per malattia familiari:** 5 giorni di permesso NON retribuito, per ogni anno solare, per assistenza per malattia di un familiare;

## MALATTIA E INFORTUNIO



In caso di malattia il lavoratore deve comunicare tempestivamente la propria assenza all'Azienda, e deve inoltre comunicare l'eventuale recapito se non si trova al proprio domicilio. Il domicilio temporaneo deve essere comunicato anche al medico per la compilazione del certificato telematico (o cartaceo nei casi residuali).

Il certificato deve essere inviato entro 48 ore dal rilascio.

La normativa aziendale prevede che il lavoratore possa giustificare in autonomia (autocertificazione) un singolo giorno di assenza; l'Azienda può disporre in modo diverso (chiedere il certificato medico anche per un solo giorno di malattia), ma questo dev'essere comunicato prima dell'evento.

L'azienda o l'INPS possono richiedere all'ASL le visite di controllo domiciliari.

Il lavoratore deve rimanere presso il proprio domicilio o il recapito comunicato nelle fasce orarie: dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, salvo casi specifici.

In caso di assenza superiore a 60 giorni consecutivi è previsto l'accertamento di idoneità al lavoro.

Se il lavoratore vuole rientrare prima della fine della prognosi, deve presentare certificato medico di rettifica.

In caso di infortunio è necessario avvisare sempre l'Azienda e appena disponibile, inviare al proprio Responsabile il certificato INAIL.

ATTENZIONE: i certificati di malattia generica non sono validi a prolungare l'infortunio.

## III. PART-TIME

Il part-time è un contratto subordinato individuale tra l'azienda e il dipendente, che prevede un orario di lavoro ridotto rispetto all'orario standard.

Può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato, ossia avere una scadenza temporale, che di norma è di uno o due anni.

Può prevedere anche un'elasticità di orario in entrata, che deve essere recuperata nella stessa giornata di lavoro.

Come previsto da CCNL, l'orario settimanale può essere di massimo 32,5 ore e minimo 15 ore.

### TIPOLOGIA DI PART-TIME

**ORIZZONTALE:** il collega lavora tutti i giorni, ma con una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero

**VERTICALE:** il collega lavora l'intera giornata, ma con un numero ridotto di giorni a settimana, mese o anno

**MISTO:** combinazione delle caratteristiche del part-time verticale e orizzontale

Si ricorda che i colleghi a "contratto misto" o Global Advisor sono, per la parte subordinata, dipendenti part time e quindi destinatari della normativa complessiva, nazionale e di Il livello in essere nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

### FERIE, EX FESTIVITÀ E PERMESSI

In caso di part-time orizzontale le ferie e le ex festività spettanti sono le stesse previste per il collega full time.

Invece in caso di part-time verticale le ferie, sia a giornata intera sia quelle frazionate ad ore, sono riproporzionate in funzione della percentuale di part-time svolta.

Es. lavoratore part-time 15 ore

Ferie spettanti: 22 giorni

Percentuale di part-time: 40%

Ferie spettanti al collega in part-time:  $22 \text{ giorni} \times 40\% = 8,8 \text{ giorni+}$

Le ex festività di spettanza sono solo quelle che cadono nei giorni di lavoro previsti dal contratto di part-time.

Es.

Se il contratto prevede di lavorare 3 giorni a settimana (es. lunedì, martedì e mercoledì) e il 19 marzo cade di mercoledì, il collega con part-time verticale matura il giorno di ex festività.

Al contrario, se il 19 marzo cade di giovedì non matura il giorno di ex festività.

L'art. 104 del CCNL del 2019 e confermato con il rinnovo del 2023, prevede una riduzione di mezz'ora a settimana con relativo riversamento nella banca delle ore. Per i colleghi con contratto di part time, non essendo prevista la banca delle ore, tale riduzione di orario, riproporzionata, confluisce nella voce PCR (permesso contrattualmente retribuito), che scade la fine dell'anno di maturazione.

Con il rinnovo del CCNL del 2023 è stata prevista una riduzione della settimana lavorativa, da 37,5 ore a 37 ore. Attualmente per effetto di tale riduzione, il collega part time matura un ulteriore permesso mensile, PPT (la normativa nazionale è in via di definizione). Attualmente questo permesso è senza scadenza.

## IV. LAVORO FLESSIBILE

Il Lavoro Flessibile è la possibilità di lavorare da remoto, molto diversa dalla fattispecie del Telelavoro. La prestazione da remoto può essere fatta:



- Da "casa": ossia dalla propria residenza o domicilio, che può essere anche un altro luogo privato, sito nel territorio italiano, preventivamente comunicato e concordato con il proprio Responsabile. Il luogo prescelto deve essere in grado di garantire la privacy e per questo non può essere svolto in locali pubblici o aperti al pubblico;
- "da hub aziendale": postazioni all'interno di uno spazio o una sede aziendale, che sono opportunamente elencati in People e devono essere prenotati;
- "da cliente": nei locali della clientela presso la quale il dipendente possa recarsi per motivi di servizio, in ragione della specifica attività proposizione/relazione commerciale connaturata alla figura professionale attribuita nei limiti dei mandati/autorizzazioni conferiti.

Il lavoro flessibile è volontario e può essere svolto dal personale dotato di *notebook* aziendale e con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Per poter svolgere la prestazione da remoto è necessario perfezionare la propria adesione tramite il portale People. È sempre possibile revocare la propria adesione, con un preavviso non inferiore ai 30 giorni.

Nel caso di pianificazione di un periodo di 30 giorni consecutivi di calendario di lavoro flessibile è necessario prevedere almeno 1 giorno lavorativo presso la sede di assegnazione, in missione, presso "hub aziendale" o il lavoro flessibile da cliente.

Nei giorni di lavoro flessibile "da casa" sarà corrisposto un buono pasto di 4,50 euro.

Sono previsti al massimo 120 giorni di lavoro flessibile all'anno, per i colleghi che operano in Filiale Digitale, su turni o in specifiche strutture, le giornate sono elevate ad un massimo di 140.

Il contributo di pendolarismo non è riconosciuto per le giornate di Lavoro Flessibile svolte interamente da casa o svolte presso hub aziendale con distanza pari o inferiore a 20 Km dalla residenza/domicilio abituale ovvero svolte interamente in "Lavoro Flessibile da cliente", fatta salva la normativa riguardante le missioni.

## V. WELFARE AZIENDALE

### CONDIZIONI ECONOMICHE AGEVOLATE DIPENDENTI

I dipendenti hanno la possibilità di avere:



- due conti correnti a condizioni agevolate (esenti da spese o da imposta di bollo),
- carte di debito e credito con condizioni agevolate e plafond prestabiliti in funzione del grado e dell'anzianità di servizio;
- apertura di credito in conto corrente sul conto corrente di accredito dello stipendio in funzione del grado e dell'anzianità di servizio;
- mutui agevolati per l'acquisto della prima, della seconda casa e per quella dei figli;
- prestiti personali a tassi agevolati;
- polizze assicurative a catalogo con scontistica riservata ai dipendenti.

Sono inoltre previste agevolazioni per i familiari dei dipendenti.

### POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALE E EXTRA PROFESSIONALE

Gli infortuni professionali che comportino la morte o l'invalidità permanente del lavoratore (esclusi i dirigenti e coloro che sono assunti con contratto a tempo determinato) sono indennizzati dall'azienda nella misura di:

- 4 volte la R.A.L. (Reddito Annuo Lordo) in caso di morte;
- 5 volte la R.A.L. in caso d'invalidità permanente

con un massimo, in entrambi i casi, di 1.050.000 €.

Tutti i dipendenti in servizio, esclusi coloro che sono assunti con contratto a tempo determinato e i dirigenti, beneficiano a titolo gratuito di una copertura assicurativa per infortuni extraprofessionale che abbiano per conseguenza la morte e l'invalidità permanente.

I massimali sono gli stessi previsti per gli infortuni professionali.

## PACCHETTO GIOVANI

I colleghi assunti a tempo indeterminato nell'ambito delle aree professionali, con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore a 30 anni è riconosciuto:



- contribuzione aziendale alla previdenza complementare: contribuzione pari al 6% delle voci stipendio, scatti di anzianità, ed importo ex ristrutturazione tabellare, per una durata di 5 anni dalla data di assunzione. Successivamente sarà applicata l'aliquota minima alla previdenza complementare prevista per gli altri dipendenti;
- incentivazione all'acquisto della prima casa: se il collega acquista la prima casa entro i 10 anni dalla data di assunzione l'Azienda riconoscere un importo lordo una tantum di € 1.750 con possibilità di richiederne in alternativa il riversamento come contributo aziendale una tantum alla propria posizione individuale di previdenza complementare. C.
- bonus nascita figli: nel caso di nascita figli entro i 10 anni dall'assunzione, l'Azienda versare, per ogni figlio, un importo lordo una tantum di € 1.000, previa accensione da parte del genitore di un rapporto vincolato al minore senza commissioni con possibilità di richiederne in alternativa il versamento come contributo una tantum alla posizione individuale di previdenza complementare attivata dal Dipendente in favore del figlio a carico.

## FONDO PENSIONE A CONTRIBUZIONE DEFINITA DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO



È possibile aderire al Fondo pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo aprendo la propria posizione, definendo anche la linea di investimento.

**In caso di mancata apertura della posizione previdenziale si perderà il contributo aziendale.**

La propria posizione è generalmente costituita da:

- Trattamento di Fine Rapporto, per chi ha deciso di destinarlo al fondo pensione;
- Contribuzione del lavoratore, addebitata direttamente in busta paga e già applicata al deduzione fiscale prevista dalla legge. Ricordiamo che la contribuzione del lavoratore NON è obbligatoria,
- Contribuzione aziendale ordinaria, attualmente pari al 4% delle voci retributive: stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione (6% per i destinatari del c.d. "pacchetto giovani").

È possibile aprire la propria posizione previdenziale direttamente dalla Intranet aziendale.

È inoltre possibile aprire la posizione anche ai familiari fiscalmente a carico, ottenendo un contributo di 120 € annui per i figli, fiscalmente a carico, con età inferiore a 24 anni.

## FONDO SANITARIO INTEGRATIVO UNICO DI GRUPPO



Il "Fondo Sanitario", privo di fini di lucro, nell'ambito dei valori mutualistici e di solidarietà sociale, ha scopo esclusivamente assistenziale ed è preposto ad erogare agli iscritti ed ai rispettivi familiari beneficiari prestazioni integrative e sostitutive di quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale anche in caso di perdita dell'autosufficienza. L'iscrizione al "Fondo Sanitario" avviene in automatico dalla data di assunzione per tutti i nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato professionalizzante, con fruizione delle prestazioni previste dal "Regolamento delle Prestazioni per gli iscritti in servizio". Il perfezionamento dell'iscrizione mediante autorizzazione al trattamento dei dati personali deve essere effettuato con la specifica applicazione on line disponibile nell'"area iscritto" di riferimento presente nel sito internet del "Fondo Sanitario". È possibile recedere dal Fondo Sanitario in via definitiva e irrevocabile entro la fine del quarto mese successivo alla data in cui si è determinato il diritto all'iscrizione medesima.

È previsto con un contributo a carico aziendale e un contributo a carico del lavoratore. La quota a carico dal dipendente è:

- 1,00 % per sé;
- 0,10 % per ogni familiare a carico (sino ad un massimo dello 0,30%);
- 1,10 % per ogni familiare non a carico.

Le percentuali sopra esposte sono applicate a tutte le voci della retribuzione imponibile ai fini INPS. Per l'iscritto con rapporto di lavoro a tempo parziale la retribuzione imponibile è quella corrispondente ad un lavoratore a tempo pieno.

I contributi a carico degli iscritti sono trattenuti direttamente dal datore di lavoro con addebito nel cedolino stipendio e contestualmente versamento al "Fondo Sanitario".

L'iscritto, a richiesta, può rendere beneficiari delle prestazioni di cui è destinatario i familiari fiscalmente a carico e i familiari non fiscalmente a carico, purché conviventi.

Le iscrizioni o le variazioni dei familiari beneficiari del Fondo Sanitario possono essere fatte solo entro quattro mesi dall'evento.

In caso di perdita dei requisiti da parte dei familiari beneficiari, il relativo obbligo contributivo viene meno dal mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento, qualora la relativa comunicazione venga effettuata entro il termine di 4 mesi.

## POLIZZA LONG TERM CARE (LTC)

La Long Term Care che copre il rischio di non autosufficienza derivante da malattia, infortunio o deterioramento psico-fisico dovuto all'invecchiamento.

La L.T.C. di Settore è una copertura che riguarda tutti gli iscritti in servizio dopo il 1° gennaio 2008. Per tale copertura, prevista dal CCNL del credito, l'onere è a totale carico dell'azienda e prevede un rimborso annuale massimo pro-capite di euro 16.800 in caso di perdita dell'autosufficienza. La sua gestione è affidata alla CASDIC (Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per i Dipendenti del Settore Credito). Numero telefonico +39 02/303500012.

Con l'iscrizione al Fondo Sanitario è possibile stipulare una polizza L.T.C. Volontaria, con onere totalmente a carico dell'iscritto (attualmente pari a 70 euro all'anno, addebitata direttamente sul cedolino), ed è aggiuntiva e cumulabile sia con quella prevista dal CCNL del settore creditizio che con quella collettiva. La polizza LTC Volontaria Al verificarsi dello stato di non autosufficienza, la Compagnia Assicurativa riconoscerà una rendita annuale di 19.200€ erogata in rate mensili pari a 1.600€.

La L.T.C. Collettiva è una copertura assicurativa sottoscritta dal Fondo a favore di tutti gli iscritti al Fondo Sanitario non destinatari della LTC del CCNL del credito e di tutti i coniugi/uniti civilmente/coniugi di fatto degli iscritti.

### ASSOCIAZIONE LAVORATORI INTESA SANPAOLO (ALI)



I colleghi neo assunti sono automaticamente iscritti all'Associazione

Lavoratori Intesa Sanpaolo e possono manifestare il loro recesso entro 6 mesi dalla data di assunzione. L'iscrizione può essere estesa anche ai familiari.

Possono essere iscritti anche "altri beneficiari" non ricompresi nell'elenco precedente, ma in questo caso devono farsi carico del pagamento della relativa quota associativa. L'iscrizione ha validità sino al 31 dicembre dell'anno in cui è avvenuta e nei confronti di questi soggetti non è prevista l'erogazione di contributi, né sono concesse agevolazioni di pagamento ove previste.

Il rinnovo dell'iscrizione annuale all'Associazione e alle Sezioni è tacito, fatta eccezione per gli Altri Beneficiari presentati da Socio ordinario la cui iscrizione decade il 31 dicembre di ogni anno. Le quote annuali, di norma, sono addebitate sul conto corrente di accredito delle competenze del socio ordinario richiedente con valuta 27 febbraio.

La quota associativa annuale pari a:

- € 15 per ciascun Socio ordinario
- € 3 per ciascun Beneficiario familiare
- € 35 per ciascun Altro Beneficiario

### SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO

La Società di Mutuo Soccorso (SoMS) è un Ente del Terzo Settore promuove valori mutualistici e di solidarietà sociale per tutti i colleghi e le loro famiglie.

I principali aiuti, in questo momento, sono:

- Un sostegno per i figli non autosufficienti con disabilità dei colleghi, quando i genitori non potranno più garantire la loro cura, promuovendo anche percorsi di accompagnamento e sostegno verso l'uscita dal nucleo familiare;
- Un supporto a tutti i colleghi soci che si trovano in condizioni di svantaggio o difficoltà sui temi della salute e dell'assistenza in sinergia con altri Enti Welfare.

La quota annuale è di 5 euro.

### FONDAZIONE PROSOLIDAR

Fondazione Prosolidar Ente Filantropico Ets è un'organizzazione costituita per iniziativa del Fondo nazionale del settore del credito per progetti di solidarietà Onlus.



La Fondazione Prosolidar è un'organizzazione laica ed indipendente ed è stata iscritta ad agosto 2023 nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) acquisendo la qualifica di ente filantropico.

Essa è la prima e, allo stato, l'unica esperienza, anche a livello internazionale, di ente voluto dalle parti in un contratto collettivo e finanziato attraverso la condivisione del contributo in misura uguale tra lavoratori ed imprese. Il contributo individuale è pari a 10 euro annui, trattenuti sull'importo della tredicesima mensilità. È possibile revocare l'adesione a Prosolidar tramite procedura aziendale.

In essa sono presenti, pariteticamente, tutte le Organizzazioni sindacali del settore del credito, tutte le imprese aderenti all'ABI e l'ABI stessa.

### FONDAZIONE INTESA SANPAOLO ENTE FILANTROPICO

Fondazione Intesa Sanpaolo ente filantropico nasce grazie all'iniziativa e al contributo personale dei soci fondatori e rappresenta una concreta manifestazione di sensibilità e di responsabilità sociale nei confronti delle persone. Tra le finalità della Fondazione infatti ci sono interventi di: sostegno a favore di dipendenti, ex dipendenti e pensionati della banca, che si trovino a causa e in conseguenza di malattie e/o comunque di eventi straordinari, in condizioni di necessità economica o in situazioni di svantaggio fisico, psichico, sociale o familiare; promozione della cultura e dell'arte mediante borse di studio o corsi di formazione a favore di persone svantaggiate e beneficenza verso altri enti che operano nel campo della solidarietà e assistenza sociale.



Il finanziamento, tra le varie opzioni, avviene tramite "l'arrotonda solidale" o parte dei premi aziendali decurtati secondo normativa vigente.

## VI. DOVERI

- Il dipendente è tenuto a comunicare all'azienda ogni mutamento di residenza e domicilio.
- Sono incompatibili l'esercizio di altri lavori o professioni, commercio, incarichi pubblici in campo tributario, la carica di amministratore, consigliere e/o sindaci in società aventi scopo di lucro o produttive salvo preventiva autorizzazione dell'azienda. Tali previsioni non precludono in assoluto che il lavoratore bancario possa prestare la propria opera a terzi ma è sempre necessaria la preventiva comunicazione all'Azienda, per le opportune valutazioni.
- Il Gruppo ISP ha adottato, in maniera unilaterale, il "Codice interno di comportamento di Gruppo" e il "Codice Etico" che definiscono le norme alle quali, secondo il datore di lavoro, tutto il personale è tenuto all'osservanza. Tali regolamenti chiariscono, sempre secondo l'Azienda, le attività incompatibili con i doveri d'ufficio, sanciscono le regole comportamentali e i divieti alle operazioni personali in strumenti finanziari. Sono disponibili nella sezione Normativa, nella Intranet aziendale.